

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Ketika menjalankan perusahaan tentu memerlukan sumber daya manusia, setiap perusahaan tentu akan memilih sumber daya yang terbaik untuk membantu menjalankan visi dan misinya sehingga dapat mencapai tujuannya. Perusahaan tentu akan menuntut pegawainya untuk bekerja dengan baik dan total begitupun pegawai memiliki harapan yang akan didapat dari perusahaan. Bahwa hal ini merupakan hubungan yang saling membutuhkan dan menguntungkan. Dengan adanya perusahaan, rencana karir pegawai dapat dijalani dan dirancang dengan baik mengikuti manajemen karir yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Batjo, 2018), MSDM dapat diartikan sebagai organisasi ilmiah dan artistik yang merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengevaluasi sumber daya manusia ketika membeli, mengembangkan, memberi kompensasi, mengintegrasikan, memelihara, dan mengakhiri kontak kerja untuk mencapai tujuan. Selain itu, dalam ilmu manajemen terdapat elemen dengan posisi sentral sumber daya di organisasi yaitu Manajemen Sumber Manusia. Maka dari itu sumber daya manusia ialah hal yang paling penting dan dibutuhkan di setiap perusahaan untuk melakukan pekerjaan di setiap perusahaan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Untuk menghadapi persaingan yang ketat dalam dunia bisnis, perusahaan diharuskan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten untuk memenangkan persaingan baik secara lokal maupun global karena memiliki pengaruh besar terhadap keseluruhan perusahaan maupun lembaga pemerintah. Kemampuan perusahaan menunjukkan berhasil tidaknya perusahaan itu, cara mengetahuinya ketika mengelola sumber daya manusia, karena tercemin dari kinerja seseorang. Tekad tinggi serta baik yang

dimiliki pegawai bisa memberikan kontribusi agar segala tujuan perusahaan tercapai dengan optimal. Kinerja yang sesuai standar perusahaan serta mendukung tercapainya tujuan organisasi disebut kinerja yang optimal. Dimensi-dimensi kinerja seperti kualitas dan kuantitas yang baik yang dilakukan oleh para pegawai dalam bekerja sangat mendukung dalam pencapaian kinerja yang baik, selain itu kinerja yang baik dapat diukur dari rasa tanggungjawab pegawai dan kerjasama antar pegawai itu sendiri.

Sandang ialah kebutuhan primer yang pada kehidupan sehari-hari itu penting. Di Indonesia sendiri, sejauh pertumbuhan penduduk sandangpun akan meningkat terus. Perusahaan konfeksi sangat penting untuk pemenuhan sandang yang dibutuhkan, konfeksi memiliki arti yaitu industri rumah tangga yang berskala kecil, dimana menjadi tempat pembuatan pakaian, seperti : Jaket, kemeja, Kaos, serta celana dan sebagainya. Vashkids konfeksi kaos anak Industri kecil serta menengah yang mempunyai peranan penting didalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Industri kecil di Indonesia dirasakan penting, terutama seperti aspek, seperti kesempatan kerja serta pemerataan pendapatan, dan juga pembangunan dalam ekonomi. Industri kecil serta industri rumah tangga ialah salah satu bentuk perekonomian masyarakat Indonesia dimana jika dikelola sebaik mungkin akan bisa menyelesaikan masalah. Seperti, kebutuhan manusia yang tidak terbatas, jika sudah terpenuhi satu, maka akan ada lagi kebutuhan lainnya. Kebutuhan sandangpun begitu, maka membuka peluang usaha konfeksi adalah salah satu yang tepat karena semakin pesatnya perkembangan dari waktu ke waktu.

Kinerja dari seorang pegawai tidak hanya diukur dari tingkat keberhasilan kerjanya saja, dapat disebabkan oleh kedisiplinan pegawai dan dari lingkungan kerjanya. Disiplin kerja ialah kesadaran serta kesediaan setiap orang dalam menaati peraturan yang ditetapkan di perusahaan serta norma-norma yang diberlakukan. Disiplin kerja mempunyai keterikatan erat dalam proses menstabilkan kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dilimpahkan. Menurut Sutrisno (2011) disiplin kerja dapat diketahui sebagai sesuatu yang

besar manfaatnya bagi kepentingan organisasi itu sendiri maupun bagi pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin lima terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal dari para pegawai. Disiplin kerja sangat penting dalam organisasi agar tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien dalam pekerjaan. Di organisasi perusahaan, disiplin kerja itu amatlah diperlukan, hingga perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya. Di dalam organisasi pastinya selalu ada pegawai yang berbeda-beda dalam keinginan serta kebutuhannya. Maka dengan itu, tindakan pendisiplinan sangatlah perlu diterapkan yang tepat untuk setiap pegawai. Pegawai yang disiplinnya baik, akan terlihat dari seberapa besarnya tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, ketika pegawai rendah dalam keterlambatannya karena adanya gairah kerja serta bersemangat, maupun meningkatnya efisiensi serta produktivitas pegawai yang terlihat dari tingkat kehadiran dalam bekerja.

Tabel 1.1

**Data Presensi Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids
Bandung 6 bulan terakhir**

Bulan	Total pegawai	Total Hari Kerja	Persentase Kehadiran
September 2020	52	6	80%
Oktober 2020	52	6	83 %
November 2020	52	6	79 %
Desember 2020	52	6	89%
Januari 2021	52	6	92%
Februari 2021	52	6	89%

Sumber : Arsip Absensi Perusahaan

Berdasarkan data Presensi Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung 6 bulan terakhir di atas rata-rata presensinya cukup baik dalam kehadiran bekerjanya. Karena system diperusahaan inipun system kejar target untuk pemenuhan para konsumen para pegawai rajin dalam bekerja, meskipun dari bulan kebulan tidak stabil persentase kehadirannya, tetapi untuk rata-ratanya dalam 6 bulan terakhir ini cukup baik. Ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki para pegawai cukup baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selain itu penulis melakukan survey awal dengan melakukan wawancara terhadap pemilik perusahaan ini yang berkaitan dengan kinerja para pegawainya. Pemilik perusahaan ini mengatakan, kinerja para pegawai cukup baik, meskipun masih ada sebagian para pegawai yang suka berleha-leha dalam bekerja, kurang menaati peraturan kerja, tetapi rata-rata para pegawainya masih bisa bertanggungjawab dalam mengejar target kerjanya dengan baik.

Selain disiplin kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai yaitu lingkungan kerja itu sendiri, Afandi (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangat penting bagi manajemen perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung dalam proses produksi. Setiap perusahaan yang memiliki banyak pegawai lingkungan kerja perlu dan sangat penting untuk diperhatikan manajemennya. Dimana lingkungan kerja yang aman, baik, mendukung dan kondusif sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan kemampuan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai berproses pada kemampuan yang dimilikinya dan didukung pula oleh lingkungan yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja berpengaruh jika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan dimana tempat dia bekerja otomatis seorang pegawai akan menyenangi pekerjaan yang digelutinya dan menggunakan waktu kerja seefektif mungkin. Sebaliknya apabila pegawai merasa tidak nyaman dengan

lingkungan. pekerjaannya maka akan menurunkan proses kinerja pegawai dan kurang bisa mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.

Ada dua lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Menurut (Wursanto,2015) lingkungan kerja fisik ialah sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Pegawai tidak dapat bekerja secara optimal bila kondisi lingkungan fisik tempat ia bekerja tidak membuat merasa nyaman. Seperti gedung yang terjangkau atau strategis, bangunan yang menjamin keselamatan kerja para pegawai. Ada pula lingkungan non fisik yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Menurut (Wursanto, 2005) lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja seperti dari pemimpin atau social dan komunikasi antar pegawainya. Perusahaan perlu memfasilitasi segi fisik dan non fisik demi terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk terciptanya iklim yang menyenangkan bagi pegawai sehingga menjadi faktor pendorong dalam pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena dari terfasilitasi dengan baik dan meningkatkan kinerja.

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai lingkungan kerja di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung dilakukan pra survey dengan melakukan wawancara pada 10 orang pegawai yang terdiri dari indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik Berdasarkan hasil wawancara tersebut diperoleh data pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah keadaan bangunan tempat bekerja menjamin keselamatan kerja ?	1 dari sepuluh pegawai menyatakan kurang setuju, sisa nya menjawab setuju

2	Apakah Peralatan dan alat-alat yang di butuhkan selalu bisa didapatkan untuk memfasilitasi pekerjaan ?	3 dari sepuluh pegawai menyatakan kurang setuju dan sisanya menjawab setuju
3	Apakah Merasa nyaman dengan suhu ruangan tempat bekerja ?	2 dari sepuluh pegawai menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab setuju dan sangat setuju.
4	Apakah atasan sering memotivasi, sehingga saya semangat dalam bekerja?	2 dari sepuluh pegawai menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab setuju
5	Apakah atasan memperhatikan para pegawainya dengan baik ?	6 dari sepuluh pegawai menyatakan hanya setuju dan sisanya menjawab sangat setuju
6	Apakah Rekan kerja menghargai satu dengan yang lainnya dan komunikasinya baik?	3 dari sepuluh pegawai menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab setuju.

Sumber : diolah peneliti (2021)

Dilihat dari survey awal yang dilakukan peneliti terhadap lingkungan kerja fisik dan non fisik di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung dapat diketahui bahwa secara keseluruhan belum sesuai dengan apa yang

diharapkan hal ini dapat dilihat masih terdapat pegawai yang memberikan jawaban kurang setuju. Berdasarkan data diatas, dapat terlihat bahwa lingkungan fisik yang diberikan perusahaan belum maksimal, ditemukan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang setuju terhadap lingkungan kerja fisik. Dan lingkungan kerja non fisik dapat diketahui bahwa secara keseluruhan belum sesuai dengan apa yang diharapkan hal ini dapat dilihat masih terdapat pegawai yang memberikan jawaban kurang setuju. Berdasarkan data diatas, dapat terlihat masih terdapat pegawai yang kurang cakap dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan atasan.

Dari uraian dan penjelasan diatas bahwa maka penulis mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berlandaskan uraian latar belakang tersebut, identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Para pegawai selalu mempertahankan kinerjanya dengan baik, akan tetapi jika keprofesionalan kurang diterapkan dalam memanfaatkan waktu dan aturan kerja akan menurunkan kinerja pegawai.
2. Pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai tugasnya, akan tetapi jika sosialisasi dan komunikasi yang baik belum diterapkan, maka dapat menyebabkan kinerja menurun.
3. Pegawai berharap lingkungan kerja mendukung setiap proses pelaksanaan pekerjaannya, serta sarana dan prasarananya juga dapat membantu kelancaran kinerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas, muncul beberapa pertanyaan dari penelitian ini, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.
2. Apakah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat secara :

a. Bagi Penulis

Manfaat untuk peneliti ialah mampu mengaplikasikan pengetahuan yang telah didapatkan dalam pembelajaran untuk melaksanakan penelitian dan mendapatkan hasil dari penelitian tersebut.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan saran yang dapat digunakan sebagai acuan dan pertimbangan oleh perusahaan.

c. Bagi Masyarakat Umum

Hasil penelitian ini, penulis mengharapkan bisa memberikan wawasan mengenai indikator yang mempengaruhi kinerja khususnya indikator disiplin kerja dan lingkungan kerja.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena orang yang memiliki disiplin kerja tinggi selalu berusaha mengerjakan pekerjaannya dengan tertib dan lancar, yang menjadikan hasil kerjanya meningkat dan juga berpengaruh pada pencapaian tujuan terbaik. Disiplin kerja juga menjadi bagian penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini diwujudkan dengan mengutamakan kehadiran yang selalu tepat waktu, mematuhi peraturan jam kerja, efektif dan efisien dalam menggunakan jam kerja, terampil dalam bekerja di bidang kerja, tingginya semangat kerja, dan kemampuan kerja yang bagus. Teladan dalam memelihara sikap dan kepribadian, serta selalu menjaga inovasi dalam bekerja. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin lima terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal dari para pegawai. Disiplin kerja sangat penting dalam organisasi agar tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien dalam pekerjaan. Di organisasi perusahaan, disiplin kerja itu amatlah diperlukan, hingga perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya. Di dalam organisasi pastinya selalu ada pegawai yang berbeda-beda dalam keinginan serta kebutuhannya. Maka dengan itu, tindakan pendisiplinan sangatlah perlu diterapkan yang tepat untuk setiap pegawai.

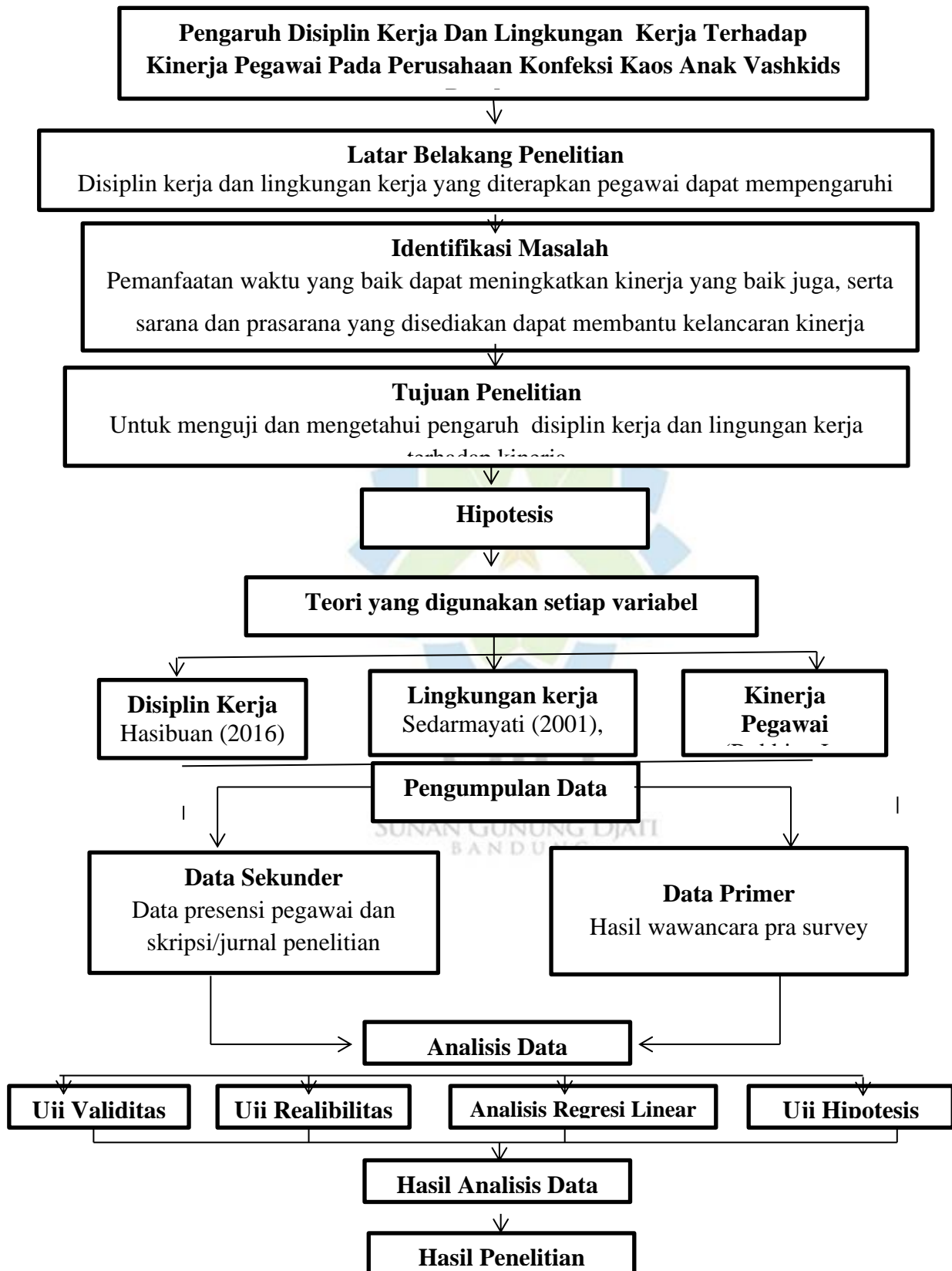
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh Lingkungan terhadap kinerja itu sangat besar, apabila lingkungan yang dimiliki mampu menciptakan kondisi yang baik, kondusif, nyaman, aman, dan memiliki fasilitas yang mendukung. Oleh

karena itu, seorang pegawai akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan pula lingkungan menjadi tempat meningkatnya kinerja. Karena lingkungan yang baik adalah dimana lingkungan tersebut memberikan rasa aman dan mampu membuat melakukan tugasnya secara efisien dengan waktu yang efektif. Selain itu, Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga akan mendorong semangat dalam bekerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

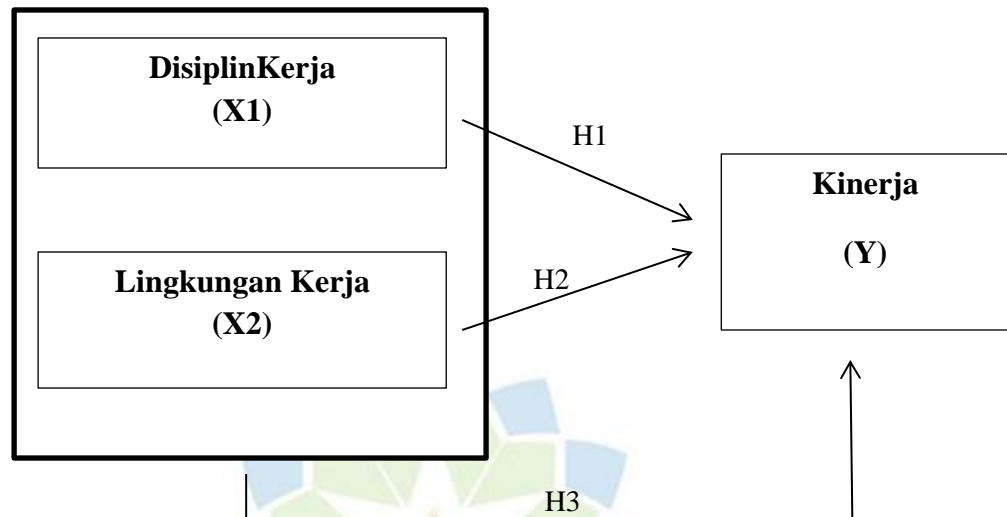
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pelaksanaan kedisiplinan yang dijalankan didalam perusahaan akan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol segala tindakan dan perilaku para pegawai, sehingga akan menjadikan para pegawai untuk selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien, sehingga secara tidak langsung akan mendorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya. tindakan pendisiplinan sangatlah perlu diterapkan yang tepat untuk setiap pegawai. Pegawai yang disiplinnya baik, akan terlihat dari seberapa besarnya tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, ketika pegawai rendah dalam keterlambatannya karena adanya gairah kerja serta bersemangat, maupun meningkatnya efisiensi serta produktivitas pegawai yang terlihat dari tingkat kehadiran dalam bekerja. Selain itu, apabila seorang pegawai berada didalam lingkungan yang baik tepat dengan kemampuan yang dimilikinya maka akan meningkatkan kinerja. Lingkungan yang baik akan membantu seorang individu dalam mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Kinerja tinggi yang dimiliki pegawai seorang perusahaan menjadi indikator bahwa Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan tersebut memadai dan sebuah perusahaan disebut berhasil dalam mencapai tujuannya.



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Selain itu, adapun kerangka teoritis berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka kerangka teoritis dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.2

Kerangka Teoritis

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2021)

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1	(Sagita Novyanti, 2015)	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada	Variabel X nya sama yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, variabel Y nya juga	Jumlah variabelnya berbeda dan tempat penelitiannya	Diketahui bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan

		BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah	sama yaitu kinerja		terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah
2	(Hartiningsih, 2017)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman)	Variabel X1 nya: Disiplin Kerja, Variabel Y: Kinerja Pegawai	Varibel X2 nya berbeda dan tempat penelitiannya	Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman. Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman
3	(Kawistara, 2018)	“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	Variabel X nya Disiplin Kerja , dan Variabel Y	Salah satu Variabel X nya	Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif

		Pegawai Pada Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung”	nya Kinerja Pegawai	beda dan tempat penelitiannya	dan signifikan Kinerja Pegawai. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai. Secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai.
4	(Nur Halipah, 2019)	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Energi Sumber Daya Mineral Wilayah IV Bandung	Variabel X nya yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja	Jumlah variabelnya dan tempat penelitiannya	Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

					Dan secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Rahayuna, Tresna 2020	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat: Studi pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat.	Variabel X1 : Disiplin Kerja Variabel X2 : Lingkungan kerja Variabel Y : Kinerja Pegawai	Tempat penelitian	Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Serta Penilaian Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Sumber : diolah Penulis 2021

Pada penelitian ini, berdasarkan penelitian terdahulu diatas penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sagita Novyanti tahun 2015, Hartiningsih 2017, Kawistara 2018, dan Rahayuna Tresna 2020 dengan hasil penelitiannya yaitu Disiplin Kerja X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Serta untuk

variable X2 penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sagita Novyanti tahun 2015, Nurhalipah 2019, Rahayuna, Tresna 2020 dengan hasil penelitiannya yaitu Lingkungan Kerja X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Sedangkan, untuk secara simultannya penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sagita Novyanti 2015, Nur Halipah 2019, dan Rahayuna, Tresna 2020 yaitu secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu dugaan sementara dari rumusan masalah suatu penelitian. Berlandaskan dari kerangka pemikiran, ditentukan hipotesis :

Hipotesis 1 :

Ho1 : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.

Ha2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.

Hipotesis 2 :

Ho2 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.

Ha2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.

Hipotesis 3 :

Ho3 : Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.

Ha3 : Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.